

Kepuasan Kerja Terhadap Budaya Organisasi

Ananda Adjang Ardam*, Sutarto Wijono 
 Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Indonesia
 ardamadam19@gmail.com

Submitted:
2022-09-24

Revised:
2022-10-03

Accepted:
2022-10-22

Copyright holder:
© Ardam, A. A., & Wijono, S. (2022)

This article is under:



How to cite:

Ardam, A. A., & Wijono, S. (2022). Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2).
<https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.377>

Published by:
Kuras Institute

Journal website:
<https://journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp>

E-ISSN:
2656-1050

ABSTRACT: *This study aims to determine the effect of organizational culture on job satisfaction of employees of company which is engaged in retail. Participants in this study were employees who worked at company with a total population of 32 participants. The research method used in this study is a quantitative approach, with a non-probability sampling technique, namely saturated sampling by taking the entire population of 32 participants. Measurement of organizational culture uses a scale from Hartanto (2016) which develops a scale from Robbins (2011) to measure organizational culture with a cronbach alpha of 0.856. Meanwhile, to measure job satisfaction using a job satisfaction scale according to Spector (1997) with a cronbach alpha of 0.791. The scale is distributed in the form of a questionnaire, with data analysis using IBM SPSS Statistics version 26 and simple linear regression analysis with the equation $Y = a + bX$. The results of data analysis obtained the equation $Y = 30,754 + 0.110 X$. This means that the results of the study found that organizational culture had a significant effect on employee job satisfaction at company. Thus, the research hypothesis which reads that there is a significant influence of organizational culture on employee job satisfaction at company accepted.*

KEYWORDS: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Employees*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat menyebabkan ia bertahan maupun keluar dari pekerjaannya (Doleman, 2021). Apabila ia keluar karena keadaan yang kurang puas, hal ini dapat membuat nama baik perusahaan tersebut menjadi tercoreng di lingkungan pegawai maupun orang yang akan melamar pekerjaan disana (Badubi, 2017). Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara secara online pada tanggal 19 November dengan 7 orang karyawan di perusahaan mengatakan bahwa budaya organisasi memang mempengaruhi kepuasan mereka bekerja, tetapi 2 orang mengatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi secara negatif dalam artian menghambat kerja mereka yang mungkin dapat mereka kerjakan lebih kreatif. Sedangkan 5 orang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dalam artian mereka dapat terarah dalam mengerjakan pekerjaan dan mempunyai target yang pasti, hal-hal seperti ini membuat mereka memiliki kepuasan saat mencapai target yang perusahaan berikan. Dari 7 orang narasumber memiliki kesamaan pendapat, dimana lingkungan kerja yang baik juga akan memberikan kepuasan kerja pada saat mereka bekerja. Penulis juga melakukan wawancara dengan manager HRD di perusahaan yang menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang keluar atau tidak bekerja secara maksimal

dikarenakan aturan dan standar yang ada disana. Atas dasar fenomena-fenomena tersebut, penulis menduga ada kemungkinan karyawan mengalami masalah yang terkait dengan kepuasan kerja dimana salah satunya disebabkan oleh aturan-aturan serta prosedur yang berlaku diperusahaan.

Kepuasan kerja dianggap sebagai indikator stabilitas emosional atau kesehatan psikologis. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi pekerjaan mereka, yang tercermin dalam kinerja organisasi, meskipun kepuasan dapat diturunkan (Čuček & Mlaker, 2020). Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dengan sejumlah cara, salah satu cara untuk mengungkapkan ketidakpuasan adalah dengan mengundurkan diri dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Xaverius, 2016). Dari acuan jurnal diatas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diteliti karena dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang sebagai SDM di suatu perusahaan dan dapat mempengaruhi pencapaian target suatu perusahaan apabila banyak SDM yang kurang merasa puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting diteliti dikarenakan memang memiliki dampak bagi perusahaan (Abou, 2014; Kontoghiorghes, C. 2016). Dampak positif dari kepuasan kerja diantaranya ialah dapat mempengaruhi kinerja seseorang, mencerminkan kinerja organisasi tersebut, serta menjadi indikator stabilitas emosional atau kesehatan psikologis pekerja (Čuček & Mlaker, 2020). Selain itu kepuasan kerja dapat berdampak negatif bagi perusahaan apabila kepuasan kerja itu dinilai cukup rendah pada para karyawan sehingga dapat menyebabkan pengunduran diri (Xaverius, 2016). Apabila yang mengundurkan diri adalah SDM yang berkompeten pada bidangnya, hal ini dapat membuat perusahaan mengalami kesulitan dalam mencari SDM yang berkualitas sama ataupun lebih baik dari yang sebelumnya.

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat setelah ia memulai pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Islami, 2018). Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkatan tinggi atau rendahnya suatu kepuasan kerja berasal dari dalam organisasi itu sendiri seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (kelas), jabatan, kualitas pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang ada intelegensi (IQ), keahlian khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja menurut (Mangkunegara 2017; Tejayadi, 2019). Beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama ialah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja serta bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan. Hal-hal ini berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan (Xaverius, 2016).

Mullin (dalam Wijono, 2010) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor – faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi dan lingkungan (Wijono, 2010). Dari acuan jurnal diatas kita dapat menyimpulkan bahwa aturan dan standar-standar yang ada di lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Aturan dan standar dibentuk oleh perusahaan agar SDM dapat mencapai tujuan yang sama dengan perusahaan. Aturan dan standar dibuat menurut norma-norma yang dibiasakan di perusahaan itu dan menjadi sebuah kebiasaan yang harus diikuti, hal ini didukung oleh pernyataan Robbins (2009) mengenai aturan dan standar terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri. Aturan dan standar menjadi indikator penting pada penentu kepuasan kerja. Oleh karena itu penulis

menganggap bahwa penting meneliti budaya organisasi di perusahaan guna menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung melalui wawancara dengan Manager HRD di perusahaan yang menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang keluar atau tidak bekerja secara maksimal dikarenakan aturan dan standar yang ada disana. Dari hal ini, penulis menyimpulkan juga bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja seseorang.

hal ini didukung oleh penelitian Reidhead (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan yang berarti semakin tinggi budaya organisasi di Hotel Hilton, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan disana. Sedangkan menurut penelitian Paais (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya peningkatan budaya organisasi, tidak akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan disana. Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang membuat penulis tertarik untuk menelitinya. Berdasarkan temuan penelitian terdahulu, penulis juga tertarik untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di perusahaan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dilakukan di perusahaan dengan sampel karyawan perusahaan. Penulis ingin meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan dikarenakan hasil dari wawancara dan beberapa jurnal yang menyatakan dapat menimbulkan pengaruh yang positif dan negatif. Hal ini mungkin dapat menjadi acuan dan evaluasi perusahaan bagi perkembangan serta kemajuan perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik Non probability sampling. Menurut Sugiyono (2017) *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama pada setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh menurut sugiyono (2017) adalah teknik penentuan sampel yang dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Penelitian ini akan dilakukan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang di perusahaan untuk menjadi partisipan penelitian. Dari hal ini, peneliti mengajukan penelitian dengan judul Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan dengan menggunakan skala likert, dan analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Skala yang digunakan untuk mengukur Budaya Organisasi dan Stres Kerja adalah menggunakan Skala Budaya organisasi Robbin yang dikembangkan oleh Hartanto (2016) dengan total 55 item dan cronbach alpha sebesar 0,856 sedangkan skala Kepuasan Kerja menurut Spector (1997) dengan jumlah total 36 item dan cronbach alpha sebesar 0,791.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis menyebarkan angket pada 06 Agustus 2022 di perusahaan yang dilakukan dengan durasi 35 menit pengerjaan angket tiap orangnya. Dari hasil pengisian angket, penulis mulai mengolah hasil angket. Pertama-tama penulis melakukan uji reabilitas guna menyeleksi aitem-aitem dari kuisioner yang digunakan. Dari 36 aitem skala kepuasan kerja, tersisa 14 aitem yang mewakili setiap dimensi pada variabel kepuasan kerja. Sedangkan Dari 55 aitem skala budaya organisasi yang melalui tes reabilitas, tersisa 27 aitem yang mewakili setiap dimensi budaya

Tabel 1. Hasil Uji Heterokedastistas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.419	5.102		2.238	.033
X	-.089	.058	-.272	-1.546	.132

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	463.125	15	30.875	1.880	.111
		Deviation from Linearity	32.115	1	32.115	1.956	.181
			431.010	14	30.786	1.875	.114
Within Groups			262.750	16	16.422		
Total			725.875	31			

organisasi. pada skala budaya organisasi memiliki item valid berjumlah 27 item dan 28 item tidak valid dan diketahui bahwa pada skala Kepuasan Kerja memiliki item valid berjumlah 14 item dan 22 item tidak valid. Dalam uji heterokedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, ditemukan nilai Sig. = 0,132. Hal ini menunjukkan model regresi dalam penelitian ini homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heterokedastisitas dimana hasilnya sig > 0.05. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas, hasil dapat dilihat pada tabel 1.

Sebelum melakukan Analisis regresi linear sederhana, penulis juga melakukan uji linear guna mengetahui apakah ada hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Dari hasil perhitungan SPSS, ditemukan nilai Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,114. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan ada hubungan yang linear secara signifikan antara budaya organisasi (X) dapat dilihat pada tabel 2. Selanjutnya untuk melihat hasil analisis regresi linier dapat dilihat pada tabel 3. Dari hasil tabel 3 analisis regresi linear sederhana di atas, kita dapat melihat bahwa ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan yang mendapatkan persamaan $Y=30,754 + 0,110 X$.

Penulis mendapatkan angka konstant dari kepuasan kerja tanpa adanya pengaruh dari budaya organisasi ialah sebesar 30,754. Budaya organisasi disini memiliki pengaruh positif sebesar 0,11% terhadap kepuasan kerja setiap kali 1% peningkatan budaya organisasi di perusahaan dimana jika ada peningkatan 100% dari budaya organisasi maka nilai konstant dari kenyamanan kerja karyawan di perusahaan meningkat hingga 41,754. Dari hasil ini, kita dapat melihat bahwa ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients	Constant
Budaya Organisasi	0,110	
Kepuasan Kerja		30.754
$Y=30,754 + 0,110 X$		

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan kantor sebanyak 32 orang di perusahaan dengan angka signifikansi 0,248 setelah melalui uji hipotesis. Angka sig. dari uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa hipotesis awal penulis diterima. Lalu pada Uji Signifikansi Parameter Individu (tabel t) juga menunjukkan nilai t hitung (1,178) lebih kecil dari t tabel (2,042) dengan arti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hipotesis awal penulis ialah adanya pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini dimana ditemukan persamaan $Y=30,754 + 0,110 X$ yang memandakan adanya pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di perusahaan, hal ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tejayadi, Laba & Pradana (2019) yang menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Mercure Resort Sanur. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Meng, 2019; Belias, 2015) bahwa jenis budaya organisasi di lembaga tertentu mampu memprediksi tingkat kepuasan kerja di antara karyawan. Hal ini menegaskan posisi penelitian yang menegaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar budaya organisasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dianggap sebagai indikator stabilitas emosional atau kesehatan psikologis. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi pekerjaan mereka, yang tercermin dalam kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan kantor di perusahaan. Pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tergolong pengaruh yang positif. Jika hal ini kurang diperhatikan, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan yang mungkin berpeluang untuk mengundurkan diri dari perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abou Elnaga, A., & Imran, A. (2014). The impact of employee empowerment on job satisfaction theoretical study. *American Journal of Research Communication*, 2(1), 13-26. [Google Scholar](#)
- Badubi, R. M. (2017). Theories of motivation and their application in organizations: A risk analysis. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 44-51. [Google Scholar](#)
- Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G., & Sdrolas, L. (2015). Organizational culture and job satisfaction of Greek banking institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 314-323. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1206>
- Čuček, M., & Mlaker Kač, S. (2020). Organizational culture in logistics companies and its impact on employee satisfaction. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 25(2), 165-180. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.2.9>
- Hartanto, E. (2016). *Kuesioner Budaya Organisasi* (Model Stephen P. Robbins). [Google Scholar](#)
- Islami, X., Mulolli, E., & Mustafa, N. (2018). Using Management by Objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction. *Future Business Journal*, 4(1), 94-108. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.01.001>
- Kontoghiorghes, C. (2016). Linking high performance organizational culture and talent management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(16), 1833-1853. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075572>

- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan 14, PT. *Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*. [Google Scholar](#)
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Reidhead, C. (2020). Impact of organizational culture on employee satisfaction: A case of Hilton hotel, United Kingdom. *Journal of Economics and Business*, 3(1). <https://ssrn.com/abstract=3563546>
- Robbins, S. P., Judge. (2009) Perilaku Organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*. [Google Scholar](#)
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV. [Google Scholar](#)
- Tejayadi, I. P. W., Laba, I. N., & Pradana, G. Y. K. (2019). The effect of organizational culture on employee satisfaction in Mercure Resort Sanur. *International Journal of Green Tourism Research and Applications*, 1(1), 63-72. <https://dx.doi.org/10.31940/ijogtra.v1i1.1631>
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana. [Google Scholar](#)
- Xaverius, S. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v3i1.78>